

## La necesidad de contribuir a la igualdad de género desde las revistas científicas



Por Elsa Corominas Rodríguez  
UOC (Universitat Oberta de Catalunya)

**Palabras clave:** ETHE, género, igualdad de género

*Publicado el 30 de septiembre de 2022*

Se entiende por “igualdad de género” la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres y de las niñas y niños y hablamos de “brecha de género” cuando en cualquier ámbito hay desigualdades sistemáticas entre mujeres y hombres en términos de sus niveles de participación, acceso, derechos, remuneración o beneficios (definiciones del [Instituto Europeo de Igualdad de Género \(EIGE\)](#) ).

El derecho fundamental de la igualdad de hombres y mujeres es un valor primordial para la democracia y es una necesidad esencial en las sociedades actuales. A su vez, para abordar debidamente las cuestiones con perspectiva de género es necesario tener en cuenta las diferencias basadas en el sexo al examinar cualquier fenómeno social, cualquier política o proceso. La transversalidad de esta cuestión implica que todos los poderes públicos deben considerarla en el análisis, planificación y diseño de las políticas y debe ser aplicada también a todos los procesos de calidad de la investigación y a la docencia universitaria.

Las leyes hace tiempo que se hacen eco de esta necesidad: la igualdad entre hombres y mujeres está consagrada en el artículo 14 de la Constitución Española y en el 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Cumbre de las Naciones Unidas aprobó en 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye un objetivo independiente para «lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas». Esta misma semana, la ministra de Ciencia e Innovación, Diana Morant, en el pleno del Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación ha anunciado que su [Ministerio está ultimando un Plan de Igualdad de Género y no discriminación en Ciencia, Tecnología e Innovación](#) que servirá de marco para alinear los planes de igualdad de los organismos públicos de investigación y financiación, y de otros centros que se adhieran, con las estrategias y acciones ya en vigor en esta materia.

Pero las leyes, las normas, los protocolos de actuación y las recomendaciones por si solas no son suficientes, se requiere un esfuerzo y una voluntad de acción para lograr el objetivo de la igualdad, o por lo menos para mitigar las terribles cifras que avalan la realidad de la desigualdad. No hay más que ver, por ejemplo, esta fuente de datos europeos al respecto: European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, [She figures 2018](#) (Publications Office, 2019). Y el informe [Científicas en Cifras 2021](#) editado por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación, para el ámbito español.

En la actualidad, tras años de batallas y reivindicaciones junto con un marco normativo favorable y una mayor sensibilización, nos encontramos en un punto en que podemos hablar de compromiso institucional real con la igualdad de género. Parece que finalmente se está pasando de las palabras a los hechos, se dedican recursos, partidas presupuestarias y esfuerzos institucionales a esta cuestión y poco a poco, algunas acciones van teniendo efectos visibles.

En la universidad, y en los centros educativos en general, a pesar de la creación de unidades que velan por la igualdad, hay tres grandes retos y mucho por hacer:

- lograr la igualdad de género en la toma de decisiones, lo cual implica incorporar más mujeres a los órganos y cargos de decisión e introducir la perspectiva de género;
- trabajar por una igualdad de oportunidades real en la carrera académica y del profesorado;
- incorporar la perspectiva de género en la investigación y la docencia.

Cualquier contenido docente debería tener en cuenta el sexo y las necesidades de conciliación de la vida familiar y profesional, siempre que ello sea relevante para lo que se está explicando, y lo es a menudo. Lo mismo ocurre con la investigación, en la que desde el origen debe cuestionarse si el sexo y el género son relevantes en el estudio y justificar la importancia (o no) de esta cuestión y de proporcionar información sobre ella. Esto mismo es clave a la

hora de recopilar los datos en los que se fundamentará la investigación que deberían estar siempre desagregados por sexo/género y hay que valorar también si estas consideraciones han sido descritas en el diseño del estudio, así como en las secciones de discusión y de limitaciones de la investigación presentada. Esto es fundamental y puede exigirse desde las revistas académicas, porque la publicación académica debe garantizar la máxima calidad de los resultados publicados y, así como velamos por otros aspectos importantes de la calidad de la investigación durante el proceso editorial, este tema debe ser uno más de los aspectos de calidad científica que las publicaciones rigurosas deben cuidar y garantizar. Hacer buena ciencia con perspectiva de género es bueno para la sociedad en general y es por ello que es necesario asumirlo como requisito de la calidad de la investigación. Tal como señala el documento *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària* elaborado por AQU Catalunya (Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña) en colaboración con la Comisión Mujeres y Ciencia del *Consell Interuniversitari de Catalunya*, al incluir la perspectiva de género en los contenidos educativos no solamente mejoran las condiciones de vida de las mujeres, sino las de todo el mundo, puesto que mejora la calidad docente y la relevancia social de los conocimientos, las tecnologías y las innovaciones producidas. Se trata de contemplar las características biológicas de las personas (sexo) y las sociales y culturales de ambos sexos (género) siempre que estas cuestiones sean relevantes para la investigación y sea pertinente señalarlas.

En la metodología docente, en la redacción de los resultados de la investigación, en la organización de conferencias y actos académicos, podemos y debemos hacer uso del lenguaje inclusivo, sin forzar la gramática, con usos correctos y cómodos que contemplen a hombres y a mujeres siempre que sea posible. Podemos y debemos también fijarnos en que los casos y ejemplos propuestos no perpetúen los estereotipos de género y hay que trabajar también en hacer visibles a las mujeres, mostrando su autoría en los artículos científicos, citándolas siempre que sea pertinente y recordando que han sido y son referentes en muchos ámbitos en los que se las ha invisibilizado durante años. Es importante sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género, formar y compartir buenas prácticas para que entre todas las personas implicadas en la calidad de la educación y de la ciencia haya el convencimiento de que esta cuestión es cabal y se actúe en consecuencia. Y las revistas científicas son uno de los principales garantes de la calidad de la investigación en el actual ecosistema de la ciencia.

### **La mención de buenas prácticas en igualdad de género para las revistas de la FECYT:**

La Mención de Buenas Prácticas Editoriales en Igualdad de Género es un indicador voluntario que se incluyó por primera vez en la VII convocatoria (2021) de evaluación del Sello de Calidad Editorial y Científica de Revistas Españolas que la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (Fecyt) convoca desde 2007 para apoyar a las revistas científicas españolas en la mejora de su calidad y visibilidad. En el artículo recientemente publicado en este blog [Martínez-Garrido \(2022\). La mención FECYT de buenas prácticas](#)

[editoriales en igualdad de género.](#) se explican con detalle el alcance y los requisitos para obtener esta mención. La cuestión es que, en 2022, FECYT ha renovado el sello a 514 revistas y, de ellas, solamente 115 han obtenido la mención (el 22,5%).



Fuente de la imagen: [Pixabay](https://www.pixabay.com/)

En la Universitat Oberta de Catalunya, el equipo de apoyo a las revistas académicas realiza un trabajo de adaptación a dichos criterios para las revistas que tienen el sello de calidad, recomendando las siguientes acciones a las direcciones y equipos editoriales:

- Asegurar comités con el 50% de hombres y el 50% de mujeres. Solo hay que forzar esta paridad añadiendo tantos miembros del sexo menos representado como se requieran para conseguirlo. Se suele considerar suficiente un 40% de presencia de mujeres, pero dado que el ajuste de este indicador está enteramente en manos de los equipos editoriales, se recomienda llegar a la paridad total, 50%-50%.
- Revisar el porcentaje de revisoras de artículos de los años anteriores y comprobar si la tendencia del año actual va por buen camino, para poder rectificar pidiendo más revisiones a personas del sexo menos representado. Esta cuestión reviste mayor complicación que el punto anterior, dado que muchas revistas tienen problemas para encontrar personas expertas que se hagan cargo de las revisiones de artículos. Sin embargo, en general, estar pendiente de esta cuestión y publicar en la revista la lista de personas que han llevado a cabo una revisión durante el año anterior y el porcentaje de hombres y mujeres son acciones que ayudarán a visibilizar posibles sesgos y a tratar de corregirlos.

- Publicar los artículos con el nombre de pila completo de las autoras y los autores de los trabajos y elegir, si es posible, estilos de referencias bibliográficas que lo permitan al citar.
- Informar sobre si los datos en los que se basa la investigación tienen en cuenta el sexo, con el fin de permitir la identificación de posibles diferencias en los trabajos publicados, es el punto quizá más difícil de implementar por su alcance e importancia, pero como un primer paso se recomienda hacer referencia a ello en la guía de autoría de la revista, con algún texto del tipo:

*“Si el sexo o género es relevante para el estudio, debería indicarse de alguna forma en el título del artículo, el resumen y el diseño de la investigación. Por favor, proporcionen datos desglosados por sexo o género cuando sea apropiado”*

- Publicar en la revista, en la guía para presentar artículos, una recomendación de hacer un uso no sexista de la lengua, enlazando con alguna guía del servicio lingüístico de la universidad, o similar. Con un texto de este tipo: *“Se recomienda la utilización de un lenguaje igualitario y no sexista en el texto del artículo. Para más información pueden consultar esta guía...”*

Es recomendable también hacer difusión de las acciones realizadas, en espacios de la universidad o institución editora o en redes sociales de la propia revista, si las tiene, e institucionales. También se puede destacar el compromiso con la igualdad de género en la propia revista, en algún aviso o en el editorial, por ejemplo. Dar a entender este compromiso por parte del equipo académico y editorial de una revista refuerza la importancia de esta cuestión en sus usuarias y usuarios, y anima y fomenta que tomen partido por la igualdad desde los distintos roles con los que se relacionen con la revista.

Las tres primeras cuestiones impactan más fácilmente, ya que tienen que ver con visibilizar a las mujeres y con conseguir paridad.

Las dos últimas buscan una mayor calidad de la ciencia, al exigir desde el inicio de la investigación y en su presentación que se tengan en cuenta las desigualdades y las brechas de género.

Todo ello repercute en una sociedad más justa, más democrática, más igualitaria y, por lo tanto, favorece un impacto social positivo de la ciencia y de la universidad.

### **Cómo citar esta entrada:**

Corominas Rodríguez, E. (2022). La necesidad de contribuir a la igualdad de género desde las revistas científicas. *Aula Magna 2.0*. [Blog].

<https://cuedespyd.hypotheses.org/11430>